

La modernisation et vous - Une réforme en profondeur des relations de travail

Le régime des relations de travail vient de changer dans la fonction publique.

Le 1er avril 2005, une nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* est entrée en vigueur, de même que des modifications à la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Cette réforme favorise de meilleures relations patronales-syndicales et une gestion améliorée des ressources humaines, C'est un des changements clés prévus par la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*.

Le nouveau régime des relations de travail vous concerne directement, que vous soyez cadre supérieur, gestionnaire ou employé. Il sera mis en place dans un esprit de transparence, de flexibilité et de confiance. Votre ministère ou organisme vous fournira plus d'information.

Un dialogue efficace pour un milieu de travail sain et productif

Les relations patronales-syndicales reposent sur des valeurs et principes fondamentaux énoncés dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* :

- entretenir des relations respectueuses et harmonieuses et un dialogue efficace avec les syndicats pour assurer un milieu de travail sain et productif;
- protéger et servir l'intérêt public en tout temps;
- régler les conflits en milieu de travail de manière équitable, crédible et efficace.

Cette réforme importante fournit à chacun d'entre nous l'occasion de contribuer à une transformation durable de la fonction publique du Canada.

Ce qui est nouveau :

Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

- La *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* affirme clairement l'importance de relations patronales-syndicales harmonieuses pour assurer un milieu de travail sain et productif.
- Chaque ministère et organisme doit créer un **comité consultatif patronal-syndical** en collaboration avec les syndicats.
- La Loi permet l'**amélioration conjointe du milieu de travail**, un processus par lequel les représentants patronaux et syndicaux se concertent pour régler les questions concernant le milieu de travail. Cette concertation peut se faire par le biais du Conseil national mixte ou de tout autre organisme de consultation.
- Chaque ministère et organisme doit établir un **processus informel de résolution de conflits** en collaboration avec les syndicats pour prévenir et résoudre les conflits en milieu de travail. (Cette obligation ne s'applique pas aux organismes distincts.)
- Les **services essentiels** sont négociés avec les syndicats.
- Un employé peut présenter un grief portant sur la discrimination aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et ce grief peut être entendu par la Commission des relations de travail dans la fonction publique.
- L'interprétation et l'application de la convention collective peuvent faire l'objet d'un **grief de principe** de la part de l'employeur ou du syndicat, ou d'un **grief collectif** de la part du syndicat.
- Le rôle de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (www.pslrb-crtfp.gc.ca) est élargi.

Ce qui est nouveau :

Loi sur la gestion des finances publiques

La *Loi sur la gestion des finances publiques* donne aux **administrateurs généraux** (les sous-ministres et les chefs d'organisme) des **pouvoirs directs** dans la gestion des ressources humaines. Ces pouvoirs leur étaient délégués auparavant par le Conseil du Trésor.

Les administrateurs généraux ont désormais des pouvoirs directs dans les domaines suivants :

- l'apprentissage et le perfectionnement de leur personnel;
- l'octroi des primes;
- l'établissement des normes disciplinaires;
- les mesures de licenciement ou de rétrogradation lorsqu'elles s'appliquent.

L'exercice de ces pouvoirs est guidé par les lignes directrices du Conseil du Trésor et le *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique*.

Pourquoi tous ces changements?

La nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et les modifications à la *Loi sur la gestion des finances publiques* font partie d'un processus plus global déclenché le 7 novembre 2003 par la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*.

La *Loi sur la modernisation de la fonction publique* est le plus important renouvellement en près de 40 ans dans la gestion des ressources humaines du gouvernement fédéral. Elle a quatre grands buts :

- créer un cadre plus souple, avec des protections adéquates, pour gérer et appuyer les employés et pour recruter **les bonnes personnes au bon moment et là où il le faut**;
- favoriser des relations patronales-syndicales fondées davantage sur la **collaboration** pour assurer un milieu de travail sain et productif;
- fournir aux employés de tous les niveaux des **possibilités d'apprentissage et de formation** mieux ciblées et intégrées;
- clarifier les **rôles** et renforcer la **responsabilisation** des différents intervenants en gestion du personnel.

La prochaine étape

En décembre 2005, une nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* entrera en vigueur. Elle visera essentiellement à moderniser les pratiques **d'embauche** et de **promotion**, à établir une nouvelle approche pour le **mérite** et à instaurer un nouveau mécanisme de **recours** en dotation.

Vous voulez en savoir plus?

Communiquez avec votre [conseiller en ressources humaines](#) ou visitez http://publiservice.hrma-agrh.gc.ca/hrmm-mgrh/psma-lmfp_f.asp